

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 25 FEBRUARI 2014 BETREFFENDE DE WERKZEKERHEID, DE INVOERING VAN NIEUWE TECHNOLOGIEËN EN DE TEWERKSTELLING

I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en op de bedienden die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2014 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014. Zij wordt van jaar tot jaar verlengd, indien zij vóór haar jaarlijkse vervaldag niet door één van de contracterende partijen wordt opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden. Deze opzegging wordt bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betekend.

II. TIJDELIJK GEBREK AAN WERK WEGENS ECONOMISCHE OORZAKEN

Artikel 4

Bij tijdelijk gebrek aan werk wegens economische oorzaken worden op het vlak van de onderneming alle mogelijkheden tot invoering van een regime van gedeeltelijke arbeid aangewend, rekening houdend met de wettelijke en conventionele beschikkingen terzake, vooraleer er tot afdankingen wordt overgegaan.

Artikel 5

Bij de invoering in de onderneming, ofwel van een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, ofwel van een regeling van gedeeltelijke arbeid bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische oorzaken, worden de nadelen, verbonden aan deze maatregelen, zoveel als mogelijk evenredig verdeeld over alle werknemers.

Daarbij wordt rekening gehouden met de technische noodwendigheden eigen aan de organisatie van de arbeid en inzonderheid met het feit dat de prestaties van bepaalde werknemers of groepen van werknemers noodzakelijk en onvervangbaar kunnen zijn voor het uitvoeren van het resterende werk.

Artikel 6

In de bedrijven waar een van de regelingen als bedoeld in artikel 5 van onderhavige collectieve - arbeidsovereenkomst wordt ingevoerd, mogen door de aan het werk zijnde werknemers geen overuren worden gepresteerd.

Van deze regel kan worden afgeweken in de gevallen, bedoeld bij artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, alsmede in de gevallen dat bepaalde prestaties, die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van het resterende werk, alleen door middel van het presteren van overuren kunnen worden geleverd.

Artikel 7

Indien op het vlak van de onderneming geen bevredigende oplossing kan worden tot stand gebracht door overleg tussen de werkgever en de gemandateerde vertegenwoordigers van de werknemers, kunnen de moeilijkheden en klachten inzake de toepassing van de artikelen 4, 5 en 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst aan het verzoeningsbureau van het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf worden voorgelegd.

III. STRUCTUREEL GEBREK AAN WERK WEGENS ECONOMISCHE OORZAKEN

Artikel 8

Indien blijkt dat het gebrek aan werk een structureel probleem is, dat niet kan verholpen worden door een tijdelijke arbeidsherverdeling, is de volgende procedure van toepassing.

De ondernemingen die overgaan tot ontslag wegens een structureel probleem (economische redenen, reorganisatie, ...) dienen hierover voorafgaandelijk overleg te plegen met de ondernemingsraad, bij ontstentenis van deze de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis van deze de plaatselijke afgevaardigden van de in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf vertegenwoordigde syndicale organisaties.

Het bedoelde overleg dient plaats te vinden alvorens tot een beslissing te komen. Dit overleg houdt zowel het verstrekken van informatie in als het bespreken met de betrokken overleginstantie. De informatie dient er toe te leiden dat het overleg kan gebeuren met kennis van zaken. Het overleg kan op deze wijze handelen over de grond van de geplande afdankingen met het oog op het vermijden of beperken van eventuele afdankingen.

IV. ONTSLAG OMWILLE VAN INDIVIDUELE OMSTANDIGHEDEN

Artikel 9

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "ontslag wegens individuele omstandigheden" verstaan het ontslag dat verband houdt met de individuele arbeidsverhouding en arbeidsrelatie tussen de werkgever en de werknemer.

De ondernemingen die overgaan tot ontslag wegens individuele omstandigheden, dienen de volgende procedure na te leven.

De werkgever dient de betrokken werknemer voorafgaandelijk een schriftelijke verwittiging te geven; gelijktijdig wordt de syndicale afvaardiging hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

Slechts mits in acht neming van een minimum periode van 14 kalenderdagen, na deze voorafgaandelijke verwittiging kan de werkgever overgaan tot ontslag. Op het ogenblik van het ontslag dient andermaal de syndicale afvaardiging op de hoogte gebracht te worden.

De plaatselijke afgevaardigden van de vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf kunnen op eigen initiatief een gesprek over het ontslag aanvragen bij de werkgever.

Ingeval van ontslag wegens dringende redenen en tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling dienen de bepalingen voorzien in dit artikel niet toegepast te worden.

De bepalingen voorzien in dit artikel dienen eveneens niet toegepast te worden in de ondernemingen die beschikken over een eigen regeling bij ontslag omwille van individuele omstandigheden en waarin een akkoord met de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties voorhanden is om van de bepalingen van dit artikel af te wijken.

De syndicale afvaardiging dient op de hoogte gebracht te worden van het ontslag.

V. INVOERING VAN NIEUWE TECHNOLOGIEËN

Artikel 10

Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39, gesloten op 13 december 1983 in de Nationale Arbeidsraad betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 1984, zijn de hierna volgende bepalingen van toepassing op de ondernemingen en de werknemers bedoeld in artikel 1.

Wanneer de werkgever het inzicht heeft over te gaan tot een investering in een nieuwe technologie en wanneer de investering belangrijke sociale gevolgen heeft, is de werkgever ertoe gehouden voorafgaandelijk informatie over deze sociale gevolgen te verstrekken aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de syndicale afvaardiging.

Met "sociale gevolgen" wordt bedoeld :

- de vooruitzichten inzake werkgelegenheid van het personeel, de werkgelegenheidsstructuur en de voorgenomen sociale maatregelen inzake werkgelegenheid;
- de werkorganisaties en de arbeidsvoorwaarden;
- de vakbekwaamheid en de eventuele maatregelen voor opleiding en omscholing van de werknemers.

Artikel 11

In geval van geschillen met betrekking tot arbeidsbelasting kan een onderzoek verricht worden door een paritair samengesteld team van technici, bestaande uit een bevoegd technicus aangeduid door de vakorganisaties en een bevoegd technicus aangeduid door de werkgeversfederatie in het paritair comité.

VI. UITVOERING VAN DE VERPLICHTINGEN

Artikel 12

Indien een werknemer van oordeel is dat de werkgever de in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene procedures niet heeft nageleefd dan kan de betrokken werknemer of de werknemersorganisatie waarbij deze is aangesloten, dit aanhangig maken bij het paritair comité. ❁

Het paritair comité zal zich na onderzoek uitspreken of de voorziene procedures al dan niet werden nageleefd.

Het paritair comité kan indien gewenst de voorzitter van het paritair comité belasten met bijkomend onderzoek.

De beslissing van het paritair comité wordt door de voorzitter overgemaakt aan de betrokken onderneming.

Het paritair comité zal in geval wordt vastgesteld dat de voorziene procedures niet werden nageleefd, beslissen dat de werkgever een schadeloosstelling aan de betrokken werknemer verschuldigd is, waarvan het bedrag 500 € bedraagt indien het een eerste inbreuk door de beschouwde werkgever betreft en waarvan het bedrag 1000 € bedraagt indien er herhaling is van dezelfde inbreuk door dezelfde werkgever binnen een periode van 60 maanden.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 25 FEVRIER 2014
CONCERNANT LA SECURITE DE L'EMPLOI,
L'INTRODUCTION DE TECHNOLOGIES NOUVELLES
ET L'EMPLOI**

I. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employé(e)s qu'ils occupent.

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2014 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014. Elle est reconduite d'année en année si, avant son échéance annuelle, elle n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes moyennant un délai de préavis de trois mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

II. MANQUE DE TRAVAIL TEMPORAIRE RESULTANT DE CAUSES ECONOMIQUES

Article 4

En cas de manque de travail temporaire résultant de causes économiques, tous les moyens instaurant un régime de travail partiel sont appliqués sur le plan de l'entreprise avant de procéder à des licenciements, compte tenu des dispositions légales et conventionnelles en cause.

Article 5

Lors de l'instauration dans l'entreprise, soit d'une suspension totale de l'exécution du contrat de travail, soit d'un régime de travail à temps réduit en cas de manque total ou partiel de travail résultant de causes économiques, les désavantages qui résultent de ces mesures sont, autant que possible, répartis équitablement entre tous les travailleurs.

De plus, il est tenu compte des impératifs techniques propres à l'organisation du travail et en particulier du fait que les prestations de certains travailleurs ou groupes de travailleurs peuvent s'avérer absolument indispensables et irremplaçables en vue d'exécuter le travail restant à assurer.

Article 6

Des heures supplémentaires ne peuvent être prestées par les travailleurs occupés dans les entreprises où est instauré un des régimes visés à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

Il peut être dérogé à ce principe dans les cas visés à l'article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et dans les cas où les prestations nécessaires à l'exécution de la production restante à assurer ne peuvent être effectuées que moyennant des heures supplémentaires.

Article 7

Si, au niveau de l'entreprise, une solution satisfaisante ne peut être réalisée moyennant une concertation entre l'employeur et les représentants mandatés des travailleurs, les difficultés et les plaintes au sujet de l'application des articles 4, 5 ou 6 de la présente convention collective de travail sont soumises au bureau de conciliation de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

III. MANQUE DE TRAVAIL STRUCTUREL RESULTANT DE CAUSES ECONOMIQUES

Article 8

S'il s'avère que le manque de travail est un problème structurel qui ne peut être résolu par une redistribution temporaire du travail, la procédure suivante est d'application.

Les entreprises qui procèdent à des licenciements pour causes de problèmes structurels (motifs économiques, réorganisation, etc...) sont tenues de concerter préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, les délégués locaux des organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La concertation visée doit avoir lieu avant de parvenir à une décision. Cette concertation comprend aussi bien la diffusion d'informations que la discussion avec l'instance de concertation concernée. Les informations doivent servir à ce que la concertation puisse s'effectuer en toute connaissance de cause. La concertation peut de cette façon traiter sur les motifs des licenciements prévus en vue d'éviter ou de limiter d'éventuels congédiements.

IV. LICENCIEMENT RESULTANT DE CIRCONSTANCES INDIVIDUELLES

Article 9

Pour l'application du présent article, il est entendu par "licenciement résultant de circonstances individuelles", le licenciement qui a trait à la relation individuelle et la relation de travail entre l'employeur et le travailleur.

Les entreprises qui procèdent à un licenciement individuel sont tenues d'observer la procédure suivante.

L'employeur est tenu de donner préalablement un avertissement écrit au travailleur concerné et d'en informer en même temps par écrit la délégation syndicale.

Ce n'est qu'après avoir observé une période minimale de 14 jours calendriers à l'issue de cet avertissement préalable que l'employeur peut procéder au licenciement. Au moment du renvoi, la délégation syndicale doit une nouvelle fois être tenue au courant par écrit.

Les délégués locaux des organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection peuvent demander de leur propre initiative un entretien à propos du licenciement auprès de l'employeur.

En cas de licenciement pour motif grave et pendant les six premiers mois d'occupation, les dispositions prévues au présent article ne doivent pas être appliquées.

Les dispositions prévues dans cet article ne doivent pas être appliquées non plus dans les entreprises qui disposent d'un propre règlement de licenciement résultant de circonstances individuelles et dans lequel se trouve un accord avec les représentants des organisations syndicales pour déroger aux dispositions de cet article.

La délégation syndicale doit être mise au courant du licenciement.

V. INTRODUCTION DE TECHNOLOGIES NOUVELLES

Article 10

Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 39, conclue le 13 décembre 1983 au sein du Conseil National du Travail, concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction de nouvelles technologies, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 janvier 1984, les dispositions suivantes sont d'application pour les entreprises et les travailleurs visés à l'article 1.

Lorsque l'employeur a l'intention de procéder à un investissement dans une technologie nouvelle et lorsque cet investissement a des conséquences importantes sur le plan social, l'employeur est tenu de fournir préalablement des informations concernant ces conséquences sociales au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale.

Par "conséquences sociales", on entend :

- les perspectives d'emploi du personnel, la structure de l'emploi et les mesures d'ordre social projetées en matière d'emploi;
- l'organisation du travail et les conditions de travail;
- la qualification professionnelle et les mesures éventuelles en matière de formation et de recyclage des travailleurs.

Article 11

En cas de litige concernant l'intensité du travail, un examen peut être effectué par une équipe de techniciens composée paritairement d'un technicien compétent, désigné par les organisations syndicales, et d'un technicien compétent, désigné par la fédération patronale au sein de la commission paritaire.

VI. EXECUTION DES OBLIGATIONS

Article 12

Si un travailleur estime que l'employeur n'a pas respecté les procédures prévues dans cette convention collective de travail, le travailleur concerné ou l'organisation syndicale où le celui-ci est affilié peut saisir la commission paritaire à ce sujet.

La commission paritaire se prononcera après enquête afin de savoir si les procédures suivies ont bien été respectées.

La commission paritaire peut juger opportun de charger le président de la commission paritaire d'une enquête complémentaire.

Le président transmet la décision de la commission paritaire à l'entreprise concernée.

Au cas où il est constaté que les procédures prévues n'ont pas été respectées, la commission paritaire décidera que l'employeur est redevable d'un dédommagement au travailleur concerné dont le montant s'élèvera à 500 € s'il s'agit d'une première infraction de l'employeur considéré et dont le montant s'élèvera à 1.000 € s'il s'agit d'une récidive de la même infraction par le même employeur endéans une période de 60 mois.
